

## PENGARUH *SELF REWARD* DENGAN KEPUASAN DIRI DAN MOTIVASI KERJA PADA *FEMALE GEN Z*

Dwi Erni Mazro'atul Ilmiyah<sup>1</sup>, Nafia Ilhama Qurratu'aini<sup>2</sup>, Ayu Lucy Larassaty<sup>3</sup>,  
Afifatul Sholikhah<sup>4</sup>

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

[31421102.student@unusida.ac.id](mailto:31421102.student@unusida.ac.id)<sup>1</sup>, [nafia404.mnj@unusida.ac.id](mailto:nafia404.mnj@unusida.ac.id)<sup>2</sup>,  
[a.sholikhah@unusida.ac.id](mailto:a.sholikhah@unusida.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self reward* terhadap kepuasan diri dan motivasi kerja pada perempuan Generasi Z (*Female Gen Z*) yang bekerja. Generasi ini dikenal memiliki perhatian tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental, sehingga *self reward* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan diri serta motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan diri dan motivasi kerja. Selain itu, kepuasan diri juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa strategi *self reward* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja *female Gen Z*. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan *self reward* yang seimbang dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan dan motivasi.

Kata Kunci: ***Self Reward*, Kepuasan Diri, Motivasi Kerja.**

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of self reward on self-satisfaction and work motivation in working Generation Z (Female Gen Z) women. This generation is known to have high attention to work-life balance and mental health, so self reward is one of the factors that can increase self-satisfaction and work motivation. This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The results showed that self reward has a positive and significant effect on self-satisfaction and work motivation. In addition, self-satisfaction also has a positive effect on work motivation. These findings confirm that self reward strategies can improve the psychological well-being and work productivity of Female Gen Z. The implications of this study highlight the importance of implementing a balanced self reward in the work environment to increase employee satisfaction and motivation.*

**Keywords:** *Self Reward, Self Satisfaction, Work Motivation.*

---

### PENDAHULUAN

Dunia kerja yang semakin berkembang, generasi muda, khususnya *female Gen Z*, mulai mendominasi banyak sektor industri. Gen Z, yang lahir antara 1997 hingga 2012, tumbuh di tengah kemajuan teknologi dan revolusi digital yang pesat (Ghazaly, 2024). Generasi ini memiliki pandangan yang berbeda terhadap pekerjaan dan kehidupan profesional dibandingkan dengan generasi sebelumnya karena motivasi kerja pada *female Gen Z* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Girindra Syahdi, 2024). Secara

spesifik, Gen Z, termasuk *female*, sangat peduli dengan kesehatan mental dan kesejahteraan dirinya, bahwa dengan memberikan *self reward* kepada diri sendiri setelah mencapai sesuatu dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan diri sendiri (Arrahmi Thahir, 2023). Menurut Ervina (2023) penghargaan emosional dan psikologis dapat memengaruhi perasaan puas dan motivasi dalam pekerjaan. Motivasi dalam hal ini tidak hanya dalam bentuk materi saja tetapi bisa dalam bentuk penghargaan, pujian dan sejenisnya (Astika, 2024). Perilaku tersebut diwujudkan dalam kesenangan gaya hidup mewah dengan tujuan untuk menyenangkan rasa puas terhadap diri sendiri (Phungphai & Boonmoh, 2021).

Banyak riset menjelaskan mengenai *self reward*, kepuasan diri, dan motivasi kerja mengungkapkan beberapa temuan utama. *Self reward* secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan diri (Nurhalifah, 2021). Studi terbaru telah mengeksplorasi pengaruh antara *self reward*, kepuasan diri, dan motivasi kerja di antara *female* Gen Z. Studi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan *self reward* secara signifikan mempengaruhi kepuasan diri (Maharani, 2021). Selain itu, sistem *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Purnama Putri & Wirati Adriati, 2023). Sistem *reward* telah terbukti secara positif mempengaruhi kepuasan melalui motivasi (Liana & AyuguastinDian, 2021). Khususnya, karyawan *female* Gen Z memprioritaskan peluang pengembangan diri daripada insentif moneter semata, yang menyoroti pentingnya strategi *reward* yang komprehensif (Pratama & Elistia, 2020). Menurut Hamzah (2023) bahwa *self reward* menunjukkan pengaruh yang negatif karena bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam diri sendiri. Untuk mendukung fenomena yang terjadi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 1.** Presentase Tingkat Hedonis Laki-laki & Perempuan.

| Jenis Kelamin | Tingkat Konsumsi Hedonis Tinggi | Tingkat Konsumsi Hedonis Sedang | Tingkat Konsumsi Hedonis Rendah |
|---------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Perempuan     | 2,2%                            | 65%                             | 32,8%                           |
| Laki-laki     | 0%                              | 45%                             | 55%                             |

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian (Riadhah & Rachmatan).

Dalam tabel tersebut di tunjukkan bahwa presentase tingkat kemewahan laki-laki lebih rendah di banding presentase tingkat perempuan. Menurut Wahyuningsari (2022) bahwa kesenangan gaya hidup mewah lebih erat kaitannya dengan perempuan. Kesenangan gaya hidup tersebut dilakukan sebagai bentuk apresiasi kepada diri sendiri karena sudah bekerja dan secara tidak sadar dilakukan secara berulang-ulang untuk kepuasan atas segala aktivitas yang mereka lakukan (Putri, 2024). Perempuan yang memiliki kecenderungan gaya hidup mewah biasanya akan berusaha agar sesuai dengan status sosial mewah atau sering di sebut hedon (Desi, 2022). Dengan mencerminkan gaya

hidup melalui simbol-simbol mewah tertentu, seperti merek yang dipakai dalam keseharian dan berbagai hal lain yang dapat memperlihatkan status sosial yang tinggi (Jihand, 2020). Fenomena tersebut menjadi proses adaptasi yang dilalui oleh sebagian perempuan dalam memenuhi kebutuhan sosialnya untuk merasakan puas pada dirinya sendiri.

Studi sebelumnya masih dirasa belum berhasil menganalisa lebih dalam kepuasan diri dan motivasi kerja yang spesifik dan praktis untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh Gen Z. Mengadopsi perspektif teori *Self-Determination Theory* (SDT) (Deci, 1985). Teori SDT menjelaskan hubungan antara *self reward* terdapat tiga dimensi utama yaitu, *relatedness* (hubungan), *competence* (kompetensi), dan *autonomy* (kemandirian) berperan dalam meningkatkan kepuasan diri individu ketika terlibat dalam inovasi (Wu & Mei, 2024). *Relatedness* (hubungan) untuk mendorong individu merasa lebih dihargai dan dihormati, baik dalam hubungan interpersonal maupun dalam konteks tim atau organisasi (Anggasta, 2024). Jika merasa berhasil mencapai target atau melakukan tugas dengan baik, *Competence* (kompetensi) akan memperkuat persepsi mereka terhadap kemampuan diri sendiri, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan diri dan motivasi kerja (Suprabowo & Muktar, 2022). *Autonomy* (kemandirian) dapat dilihat ketika *female* Gen Z dapat memberi *reward* pada diri mereka sendiri, akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk terus berkembang (Wibowo, 2024). SDT menyatakan bahwa motivasi yang didorong oleh faktor internal seperti pengakuan atas usaha pribadi terbukti lebih tahan lama dan berdampak positif terhadap diri sendiri dengan melakukan *self reward* dapat menjadi strategi efektif dalam membangun kepuasan diri dan meningkatkan motivasi kerja (Shen, 2024).

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, studi ini telah melakukan analisis kepuasan diri dan motivasi kerja. Pertama, studi ini mengidentifikasi seberapa kuat pengaruh antara *self reward* dengan kepuasan diri dan motivasi kerja pada *female* Gen Z, dengan membuat instrument penelitian yang dapat mengukur *self reward*, kepuasan diri, dan motivasi kerja secara terpisah. Kedua, peneliti menyusun kuisioner dalam bentuk skala likert untuk mengukur persepsi individu terhadap *self reward*, tingkat kepuasan terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta seberapa termotivasi mereka untuk bekerja. Ketiga, pengambilan sampel dari *female* Gen Z yang bekerja di berbagai industri, dengan berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional. Keempat, peneliti melakukan hasil analisis melalui perangkat lunak *SmartPLS 4* (Cahyaning Pratiwi, 2022).

Dalam konteks teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang peran *self reward* sebagai strategi dalam pengelolaan motivasi dan kesejahteraan psikologis, khususnya di kalangan *female* Gen Z. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor sosial dan budaya mempengaruhi perilaku kepuasan diri di kalangan Gen Z, khususnya pada *female*, sering kali berada di persimpangan antara tradisi lama dan pengaruh modernitas yang lebih

fleksibel dan individualistik (Haq & Almanshur, 2025). Penelitian ini dapat menunjukkan bagaimana nilai-nilai ini memengaruhi cara mereka menilai dan memberikan *reward* kepada diri mereka sendiri (Cid, 2020). Oleh karena itu, diharapkan *female* Gen Z yang sudah bekerja bisa memanfaatkan hasil kerja keras dengan cara yang optimal dan positif.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* yang digunakan untuk memahami hubungan sebab akibat antara variabel. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh individu perempuan dari Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan saat ini telah bekerja di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability dan random sampling. Probability sampling digunakan untuk memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Random sampling digunakan untuk mengambil sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, sehingga hasil penelitian lebih objektif (Hair, 2019). Pada penelitian ini, populasi tidak diketahui. Sehingga peneliti mengambil sampel penelitian dengan menggunakan Hair (2019) dengan jumlah indikator variabel dikali dengan ukuran sampel minimum 5-10. Peneliti menggunakan minimum 8, dengan jumlah indikator sebanyak 16. Jadi, jumlah minimum yang digunakan adalah 128 sampel *female* Gen Z yang sudah bekerja di Kabupaten Sidoarjo.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji *Outer Loading*

Uji *outer loading* dilakukan untuk mengukur validitas indikator dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,7$ , yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan variabelnya (Hair *et al.*, 2019). Berikut hasil uji *outer loading* di bawah ini:

**Tabel. 4** *Outer Loading*.

| Variabel           | Item | <i>Outer Loading</i> |
|--------------------|------|----------------------|
| <i>Self Reward</i> | SR1  | 0,801                |
|                    | SR2  | 0,720                |
|                    | SR3  | 0,884                |
|                    | SR4  | 0,902                |
|                    | SR5  | 0,897                |
| Kepuasan Diri      | KD1  | 0,834                |
|                    | KD2  | 0,807                |
|                    | KD3  | 0,809                |
|                    | KD4  | 0,842                |
|                    | KD5  | 0,753                |
| Motivasi Kerja     | MK1  | 0,806                |
|                    | MK2  | 0,774                |

|     |       |
|-----|-------|
| MK3 | 0,776 |
| MK4 | 0,737 |
| MK5 | 0,805 |
| MK6 | 0,822 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* yang disajikan dalam tabel 4, seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa setiap indikator valid dalam merepresentasikan variabel yang diukur. Untuk variabel *self reward*, nilai *outer loading* berkisar antara (0,720) hingga (0,902). Indikator dengan nilai tertinggi adalah SR4 (0,902), yang menunjukkan bahwa aspek penghargaan terhadap diri sendiri setelah mencapai suatu pencapaian merupakan faktor yang paling dominan dalam mengukur *self reward*. Sementara itu, indikator SR2 memiliki nilai terendah (0,720), namun tetap memenuhi batas validitas yang direkomendasikan, yaitu  $\geq 0,7$ .

#### Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk menilai validitas konvergen dari setiap variabel dalam penelitian ini. Nilai AVE yang digunakan sebagai batas minimum adalah  $\geq 0,5$ , yang menunjukkan bahwa variabel memiliki tingkat validitas konvergen yang baik. Semakin tinggi nilai AVE, semakin besar proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur (Hair *et al.*, 2019). Hasil uji AVE pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE).**

| Variabel           | Indikator |
|--------------------|-----------|
| <i>Self Reward</i> | 0,712     |
| Kepuasan Diri      | 0,656     |
| Motivasi Kerja     | 0,620     |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Hasil uji AVE menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang menandakan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang baik. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa variabel penelitian mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator yang membentuknya. Dengan demikian, setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### Hasil Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan dapat dinilai melalui metode *cross loading*, seluruh indikator dalam penelitian ini menunjukkan nilai *loading* yang lebih tinggi pada variabel yang diukur dibandingkan dengan variabel lain, yang berarti bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan (Hair *et al.*, 2019). Hasil *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading faktor tertinggi pada

variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Berikut di bawah ini tabel hasil uji *discriminant validity*:

**Tabel 6.** Hasil *Croos Loading*.

|     | <i>Self Reward</i> | Kepuasan Diri | Motivasi Kerja |
|-----|--------------------|---------------|----------------|
| SR1 | <b>0,801</b>       | 0,274         | 0,405          |
| SR2 | <b>0,720</b>       | 0,363         | 0,499          |
| SR3 | <b>0,884</b>       | 0,297         | 0,370          |
| SR4 | <b>0,902</b>       | 0,303         | 0,386          |
| SR5 | <b>0,897</b>       | 0,302         | 0,349          |
| KD1 | 0,375              | <b>0,834</b>  | 0,374          |
| KD2 | 0,323              | <b>0,807</b>  | 0,390          |
| KD3 | 0,313              | <b>0,809</b>  | 0,409          |
| KD4 | 0,238              | <b>0,842</b>  | 0,501          |
| KD5 | 0,253              | <b>0,753</b>  | 0,241          |
| MK1 | 0,473              | 0,383         | <b>0,806</b>   |
| MK2 | 0,443              | 0,387         | <b>0,774</b>   |
| MK3 | 0,359              | 0,353         | <b>0,776</b>   |
| MK4 | 0,386              | 0,300         | <b>0,737</b>   |
| MK5 | 0,312              | 0,464         | <b>0,805</b>   |
| MK6 | 0,316              | 0,391         | <b>0,822</b>   |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Hasil analisis *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada variabel yang diukur dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan, yang berarti bahwa masing-masing indikator lebih kuat dalam mengukur variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Pada variabel *self reward*, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah SR4 (0,902), menunjukkan bahwa penghargaan terhadap diri sendiri setelah pencapaian tertentu merupakan aspek dominan dalam variabel ini. Nilai loading untuk indikator SR1 hingga SR5 lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel kepuasan diri dan motivasi kerja, yang menegaskan bahwa indikator-indikator ini secara khusus merepresentasikan *self reward*. Untuk variabel kepuasan diri, nilai *loading* tertinggi terdapat pada KD1 (0,834), yang menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan diri. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki *loading* tertinggi pada MK1 (0,806), menandakan bahwa pekerjaan yang menarik menjadi faktor utama yang mendorong motivasi kerja. Dengan demikian, hasil *cross loading* ini memperkuat validitas diskriminan untuk memastikan bahwa masing-masing indikator lebih dominan dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur dibandingkan dengan variabel lainnya.

### Hasil Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari indikator dalam mengukur suatu variabel. Menurut Hair et al. (2019), reliabilitas dapat diuji menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR). suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas.

| Variabel           | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|--------------------|-------------------------|------------------------------|
| <i>Self Reward</i> | 0,897                   | 0,899                        |
| Kepuasan Diri      | 0,869                   | 0,879                        |
| Motivasi Kerja     | 0,877                   | 0,880                        |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Reliabilitas diuji menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR). Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7 (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel *cronbach's alpha*, dengan hasil *self reward* memiliki nilai (0,897), kepuasan diri memiliki nilai (0,869), dan motivasi kerja memiliki nilai (0,877). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Selain itu, hasil *composite reliability* (CR) juga menunjukkan nilai di atas 0,7 untuk semua variabel, yaitu: *self reward* (0,899), kepuasan diri (0,879) dan motivasi kerja (0,880). Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat digunakan secara andal untuk mengukur variabel yang diteliti.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian yang telah dirumuskan pada Bab 3. Analisis ini menggunakan metode *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *T-Statistics* dan *P-Value*, di mana hipotesis dianggap signifikan jika *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05 (Hair, 2019). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan memiliki hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Rincian hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis.

| Variabel                            | <i>Original Sample</i> | <i>T Statistics</i> | <i>P Values</i> |
|-------------------------------------|------------------------|---------------------|-----------------|
| <i>Self Reward</i> → Kepuasan Diri  | 0,373                  | 4,082               | 0,000           |
| <i>Self Reward</i> → Motivasi Kerja | 0,358                  | 3,738               | 0,000           |
| Kepuasan Diri → Motivasi Kerja      | 0,351                  | 4,043               | 0,000           |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa *self reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan diri ( $p\text{-value}$  0,000;  $t\text{-statistic}$  4,082), *self reward* terhadap motivasi kerja ( $p\text{-value}$  0,000;  $t\text{-statistic}$  3,738), dan kepuasan diri terhadap motivasi kerja ( $p\text{-value}$  0,000;  $t\text{-statistic}$  4,043). Suatu hubungan dianggap signifikan apabila nilai  $t\text{-statistics}$  lebih dari 1,96 dan  $p\text{-values}$  kurang dari 0,05 (Hair *et al.*, 2019). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan diri serta motivasi kerja, dan kepuasan diri terhadap motivasi juga memiliki pengaruh positif signifikan pada *female* Gen Z. Artinya, semakin tinggi penerapan *self reward*, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan diri dan motivasi kerja individu.

#### Hasil Uji R-Square

Uji *R-Square* ( $R^2$ ) dilakukan untuk menilai seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Menurut Hair (2019), nilai  $R^2$  dikategorikan sebagai lemah ( $\leq 0,25$ ), moderat ( $0,25 - 0,50$ ), dan kuat ( $\geq 0,50$ ).

**Tabel 9.** Hasil Uji *R Square*.

| Varibel        | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|----------------|-----------------|--------------------------|
| Kepuasan Diri  | 0,139           | 0,132                    |
| Motivasi Kerja | 0,345           | 0,335                    |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan hasil uji *R-Square*, variabel *self reward* terhadap kepuasan diri memiliki nilai  $R^2$  sebesar (0,139), yang menunjukkan bahwa pengaruhnya berada dalam kategori lemah. Sementara itu, variabel *self reward* dan kepuasan diri terhadap motivasi kerja memiliki nilai  $R^2$  sebesar (0,345), yang termasuk dalam kategori moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa *self reward* dan kepuasan diri secara bersama-sama dapat menjelaskan 34,5% variabilitas motivasi kerja, sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji F-Square

Uji *f-square* ( $f^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Menurut Hair *et al.* (2019), nilai *f-square* dikategorikan sebagai kecil ( $\geq 0,02$ ), sedang ( $\geq 0,15$ ), dan besar ( $\geq 0,35$ ). Hasil uji *f-square* dalam penelitian ini akan menunjukkan seberapa kuat pengaruh *self reward* terhadap kepuasan diri dan motivasi kerja, serta pengaruh kepuasan diri terhadap motivasi kerja. Berikut di bawah ini rincian hasil uji *f-square*:

**Tabel 10.** Hasil Uji *F-Square*

|                                     | <i>F-Square</i> |
|-------------------------------------|-----------------|
| <i>Self Reward</i> → Kepuasan Diri  | 0,162           |
| <i>Self Reward</i> → Motivasi Kerja | 0,161           |
| Kepuasan Diri → Motivasi Kerja      | 0,168           |

Sumber: Data diolah oleh penulis.

Berdasarkan hasil uji *f-square*, nilai pengaruh *self reward* terhadap kepuasan diri adalah (0,162), yang termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya, pengaruh *self reward* terhadap motivasi kerja memiliki nilai (0,161), yang juga termasuk kategori sedang. Sementara itu, pengaruh kepuasan diri terhadap motivasi kerja memiliki nilai (0,168), yang menunjukkan kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel dependen yang diukur, sehingga hubungan antar variabel dalam model penelitian dapat dianggap signifikan untuk analisis lebih lanjut.

#### Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model penelitian. Menurut Hair (2019), nilai  $VIF < 10$  menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang serius, sementara nilai  $VIF > 10$  mengindikasikan adanya hubungan linear yang kuat antara variabel independen, yang dapat mempengaruhi akurasi estimasi model. Berikut di bawah ini tabel hasil uji VIF:

**Tabel 10.** Hasil Uji VIF.

| Variabel                            | VIF   |
|-------------------------------------|-------|
| <i>Self Reward</i> → Kepuasan Diri  | 1,000 |
| <i>Self Reward</i> → Motivasi Kerja | 1,161 |
| Kepuasan Diri → Motivasi Kerja      | 1,161 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai VIF untuk variabel *self reward* terhadap kepuasan diri sebesar (1,000), *self reward* terhadap motivasi kerja sebesar (1,161), dan kepuasan diri terhadap motivasi kerja sebesar (1,161). Karena seluruh nilai VIF berada di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini, sehingga model yang digunakan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

#### Pengaruh *Self Reward* Terhadap Kepuasan Diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan diri. Hal ini berarti semakin sering individu memberikan *self reward* kepada dirinya sendiri, semakin tinggi tingkat kepuasan dirinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Beno (2022) yang menyatakan bahwa *self reward* yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan kepuasan diri karena menciptakan perasaan bahwa usaha dan pencapaian seseorang dihargai. Selain itu, penelitian Wu & Mei (2024) juga berpendapat bahwa *self reward* memberikan kepuasan psikologis yang kuat terhadap individu, terutama bagi mereka yang terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan inovasi dan kreativitas. Menurut teori *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan Deci (1985) *autonomy* (mandiri) memperkuat pengaruh *self reward* terhadap kepuasan diri.

Ketika seseorang memiliki kontrol penuh untuk menghargai dirinya sendiri, maka efek dari *self reward* terhadap kepuasan diri akan lebih signifikan, khususnya pada *female* Gen Z yang menghargai kemandirian dan pengakuan dari dalam diri sendiri.

Menurut Hamzah (2023) pemberian *self reward* yang berlebihan dapat memicu perilaku hedonis, yang dalam jangka panjang justru dapat menurunkan kepuasan diri seseorang. Oleh karena itu, meskipun *self reward* memiliki dampak positif terhadap kepuasan diri, penggunaannya harus dilakukan secara proporsional dan terkendali. Bentuk *self reward* pada *female* Gen Z bisa dilakukan atas pencapaian yang telah diraih, baik besar maupun kecil. Misalnya, *female* Gen Z yang berhasil menyelesaikan proyek penting bisa memberikan *self reward* seperti *shopping*, *self care*, *healing*, kuliner atau sekadar menikmati kopi favorit. Pemberian *self reward* ini terbukti dapat meningkatkan perasaan puas terhadap diri sendiri, karena mereka merasa dihargai dan diakui, walau oleh diri mereka sendiri.

#### **Pengaruh Self Reward Terhadap Motivasi Kerja.**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *self reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi seseorang menerapkan *self reward* dalam kehidupannya, semakin tinggi pula motivasi kerja yang ia miliki (Pada *et al.*, 2025). Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Oktafia Lena & Kusnawan (2022) yang menyatakan bahwa *self reward* dapat berfungsi sebagai insentif yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan memperbaiki kinerjanya. Selain itu, penelitian dari Name (2022) menegaskan bahwa *reward* memiliki korelasi positif untuk memberikan dorongan tambahan untuk mencapai semangat dalam dunia kerja. Menurut teori *Self-Determination Theory* (SDT) Deci (1985), motivasi kerja seseorang dapat meningkat tiga faktor utama terpenuhi, yaitu: *relatedness*, *competence*, *relatedness*, *competence* menjadi faktor penting dalam memperkuat pengaruh *self reward* terhadap motivasi kerja pada *female* Gen Z, karena berkaitan langsung dengan dorongan untuk merasa mampu, berkembang, dan terus berkarya.

Dengan memberikan *self reward* setelah mencapai suatu target kerja, individu merasa lebih kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan selanjutnya. *Self reward* memberikan kebebasan bagi individu untuk mengapresiasi diri sendiri sesuai dengan preferensi masing-masing, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan dorongan intrinsik dalam bekerja. Oleh karena itu, *self reward* harus dilakukan secara seimbang dan terencana, sehingga tetap dapat memberikan manfaat optimal bagi motivasi kerja seseorang.

#### **Pengaruh Kepuasan Diri Terhadap Motivasi Kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan diri individu, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki (Mirawati,

2022). Menurut teori *self-determination theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci (1985), dapat dijelaskan melalui faktor *competence*, yaitu perasaan mampu dan berhasil. Ketika individu merasa puas terhadap diri sendiri karena pencapaian tertentu, muncul dorongan intrinsik untuk terus berkembang dan bekerja lebih baik. Kepuasan diri juga memperkuat *autonomy*, karena individu merasa bahwa keberhasilan yang dicapai karena hasil usaha pribadi. Dengan demikian, kepuasan diri menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi kerja dari dalam diri, khususnya pada generasi muda perempuan yang menghargai pertumbuhan dan pencapaian personal (Nurhalifah, 2021).

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmayati & Maulana (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini terjadi karena individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target organisasi. Selain itu, penelitian dari Beno (2022) juga menemukan bahwa kepuasan diri memiliki korelasi yang kuat dengan motivasi kerja, di mana individu yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Misalnya *freelancer female* Gen Z yang bekerja dan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang lebih cepat dari biasanya dan mendapat feedback positif dari manajer, dia merasa sangat puas dengan kinerjanya. Karena puas, dia merasa lebih semangat untuk mengatur jadwal kerja agar lebih produktif lagi dengan meluangkan waktu untuk membuat *to do list*. Rasa puas ini membuatnya termotivasi tanpa harus disuruh atau ditekan, karena ada dorongan dari dalam diri untuk terus berkembang. Kepuasan diri itulah yang memicu semangat kerja yang konsisten. Oleh karena itu, perlu menciptakan lingkungan kerja yang terus memberikan kesempatan pengembangan diri agar motivasi kerja tetap tinggi. Karena kepuasan diri tidak hanya memberi dorongan emosional, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja secara mandiri, karena berasal dari pengakuan internal atas keberhasilan pribadi.

## SIMPULAN

Kepuasan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada *female* Gen Z yang bekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan diri yang dimiliki individu, semakin besar pula motivasi kerja yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti penghargaan terhadap pencapaian pribadi dan keseimbangan dalam kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas. Penelitian ini juga mendukung teori *self-determination theory* (SDT) yang menyatakan bahwa kepuasan diri dapat meningkatkan motivasi intrinsik individu, terutama ketika kebutuhan terkait hubungan sosial, kompetensi, dan kemandirian terpenuhi. Dengan demikian, individu dapat meningkatkan motivasi kerja melalui strategi yang berfokus pada peningkatan kepuasan diri, seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan yang sesuai, serta memberikan peluang bagi pengembangan diri dan karier. Penelitian ini memberikan wawasan bagi individu maupun diri sendiri

dalam memahami pentingnya kepuasan diri sebagai faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan diri sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggasta, G., Guretti, D., Puspitasari, G., Surabaya, U. N., & Surabaya, K. (2024). *Implikasi Budaya Self-Reward Terhadap Konsumtivitas : Studi Kasus Gen-Z*. *Implikasi Budaya Self-Reward Terhadap Konsumtivitas : Studi Kasus Gen-Z*, 2(12).
- Arrahmi Thahir, F., Adisti Hajarini, F., Nasution, K., Nazira Harahap, T., & Wulandari, V. (2023). Pt. Media Akademik Publisher Kesehatan Mental Di Era Generasi Z Dalam Studi Kasus Smp Negeri 36 Medan. *Jma*, 1(1).
- Astika, L. (2024). Pemberian Reward Untuk Meningkatkan Motivasi Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam. *Multatuli : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(1).
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). The Effect Of Simulation-Based Training On The Self Confidence And Self-Satisfaction Of Nursing Students Dealing With Patients Under Isolation. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Cahyaning Pratiwi, A., Kusuma Wardhana, A., & Rusgianto, S. (2022). Application Of Vector Error Correction Model On Macroeconomic Variables Toward Changes In The Composite Stock Price Index. *Daengku: Journal Of Humanities And Social Sciences Innovation*, 2(2), 219–229. <https://doi.org/10.35877/454ri.Daengku883>
- Cid, D. T., Do Carmo Fernandes Martins, M., Dias, M., & Fidelis, A. C. F. (2020). Psychological Capital Questionnaire (Pcq-24): Preliminary Evidence Of Psychometric Validity Of The Brazilian Version. *Psico-USF*, 25(1), 63–74. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250106>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations Of Intrinsic Motivation And Self-Determination. *Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior*, 11–40.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/Ej.V4i2.10027>
- Ghazaly, V. A. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Resiliensi Pada Mahasiswa Gen Z Yang Mengikuti Program Magang Industri. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*. <https://api.semanticscholar.org/Corpusid:270955553>
- Girindra Syahdi, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Motivasi Kerja Generasi Z : Kajian Literatur. *Action Research Literate*, 8(3), 398–412.

<https://doi.org/10.46799/Ar1.V8i3.236>

- Hair, J. F., W.C. Black, B.J.Babin, R.E.Anderson, & R.L.Tatham. (2019). *Multivariate Data Analysis. Hair.Pdf* (P. 761).  
[https://www.drnishikantjha.com/paperscollection/Multivariate Data Analysis.Pdf](https://www.drnishikantjha.com/paperscollection/MultivariateDataAnalysis.Pdf)
- Hamzah, D. M., Handri, & Meirani, N. (2023). Pengaruh Kontrol Diri Dan Self-Reward Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi Pada Generasi Z Di Rw 12 Kelurahan Dago, Kecamatan Coblong Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 3(2), 717–726. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i2.7987>
- Haq, M. I., & Almanshur, F. (2025). *The Influence Of Work-Life Balance And Job Stress On Turnover Intention Among Generation Z*. 12, 33–42.
- Jihand, A. (2018). *Representasi Self- Reward Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Suarabaya*. 000(031), 8413300. <https://digilib.uinsby.ac.id/39058/>
- Liana, Y., & Ayuguastindian, P. (2021). *Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*.  
<https://api.semanticscholar.org/Corpusid:237783527>
- Maharani, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Motivasi Belajar. *Computers And Industrial Engineering*, 2(January), 6.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i3.92>
- Name, P., Count, W., Count, C., Count, P., Size, F., Date, S., & Date, R. (2022). *Author Jurnal Natalia Lotu . Pd □ Lotu Jurnal 2868 Words 17931 Characters 10 Pages Jul 13 , 2022 3 : 10 Pm Gmt + 7 27 % Overall Similarity Excluded □ Rom Similarity Report Internet Database Manually Excluded Sources Bibliographic Material*.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 151–167. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1778>
- Oktafia Lena, I., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–11.

- Pada, O., Uin, U., & Ampel, S. (2025). *Implementasi Sistem Reward Terhadap Kinerja Organisasi Pada Ukor Uin Sunan Ampel Surabaya*. 12, 162–169.
- Phungphai, K., & Boonmoh, A. (2021). Students' Perception Towards The Use Of Rewards To Enhance Their Learning Behaviours And Self-Development. *Jee (Journal Of English Education)*, 7(1), 39–55. <https://doi.org/10.30606/Jee.V7i1.637>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ekonomi: Journal Of Economic*, 11(2), 144–152.
- Purnama Putri, N. W. E., & Wirati Adriati, I. G. A. (2023). Pengaruh Penerapan Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan, Badung. *Tekmapro*, 18(2), 1–10. <https://doi.org/10.33005/Tekmapro.V18i2.331>
- Putri, P. K. (2024). Gen Z Di Dunia Kerja: Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/Jmeh.V4i1.650>
- Riadhah, C. A., & Rachmatan, R. (2016). Perbedaan Konsumsi Hedonis Pada Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Asal Fakultas. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 179–190. <https://doi.org/10.15575/Psy.V3i2.1109>
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Menjadi Variabel Prediktor Kinerja Karyawan. *Journal For Management Student (Jfms)*, 1(1), 26–34. <https://doi.org/10.35706/Jfms.V1i1.5221>
- Shen, H., Ye, X., Zhang, J., & Huang, D. (2024). Investigating The Role Of Perceived Emotional Support In Predicting Learners' Well-Being And Engagement Mediated By Motivation From A Self-Determination Theory Framework. *Learning And Motivation*, 86(December 2023). <https://doi.org/10.1016/J.Lmot.2024.101968>
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Millenial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Megaindo Gemilang Lestari. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V5i2.16517>
- Wahyuningsari, D., Hamzah, M. R., Arofah, N., Hilmiyah, L., & Laili, I. (2022). Maraknya Hedonisme Berkedok Self Reward. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 2(1), 7–11. <https://doi.org/10.52436/1.Jishi.24>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiawan, A. A. (2024). Fenomena Turnover Intention Pada Generasi Z Dalam Revolusi Industri 5.0. *Journal Of Management And*

*Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>

Wu, X., & Mei, L. (2024). Intrinsic Self-Rewards For Participating In Household Sector User Innovation: Lessons From A Survey Of Chinese Residents. *Technological Forecasting And Social Change*, 201(April 2023), 123219. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123219>